

Tra flessibilità e precarietà: la dimensione di genere del *part-time* involontario nel diritto e nella prassi

Between Flexibility and Precariousness: The Gender Dimension of Involuntary Part-Time Work in Law and Practice

Cinzia De Marco

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università di Palermo

SOMMARIO: 1. Dal diritto alla conciliazione alla costrizione occupazionale: le contraddizioni del *part-time* nel mercato del lavoro contemporaneo. – 2. Il fenomeno del *part-time* involontario: dinamiche, cause e implicazioni nel mercato del lavoro. – 3. Il superamento del *gender gap* nel *part-time* attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia. – 4. Verso un *part-time* equo e sostenibile: strategie normative e politiche per contrastare l'involontarietà del lavoro a tempo parziale. – 5. Conclusioni.

Sinossi: Il contributo analizza il fenomeno del *part-time* involontario nel contesto del mercato del lavoro italiano ed europeo, evidenziandone la dimensione strutturalmente di genere. Nato come strumento di conciliazione tra vita professionale e vita privata, il lavoro a tempo parziale si è progressivamente trasformato in una forma di precarietà mascherata, che colpisce in misura prevalente le donne. L'articolo, delineando le motivazioni che hanno condotto il legislatore a introdurre l'istituto del lavoro a tempo parziale, dimostra l'evoluzione della flessibilità che, da opportunità di autodeterminazione, si è convertita in uno strumento di costrizione occupazionale.

Abstract: *The paper examines the phenomenon of involuntary part-time employment within the Italian and European labor market, highlighting its structurally gendered dimension. Originally conceived as a tool to promote work-life balance, part-time work has gradually evolved into a disguised form of precarious employment that disproportionately affects women. The article explores the legal, economic, and social causes of this evolution, showing how flexibility — once considered an opportunity for self-determination — has often turned into a form of occupational constraint.*

Parole-chiave: *part-time* involontario – parità di genere – flessibilità del lavoro – precarietà occupazionale – conciliazione vita-lavoro

Keywords: Involuntary part-time work – Gender equality – Labor flexibility – Employment precariousness – Work-life balance

1. Dal diritto alla conciliazione alla costrizione occupazionale: le contraddizioni del *part-time* nel mercato del lavoro contemporaneo

In Italia, come in gran parte dei Paesi europei, la diffusione del lavoro a tempo parziale – la cui disciplina è stata inizialmente introdotta con il d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successivamente confluita nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in attuazione della Dir. 97/81/CE del Consiglio – è strettamente legata all'esigenza di conciliare la vita professionale con quella personale e familiare. Per molti lavoratori e, in particolare, per molte lavoratrici, la scelta del *part-time* rappresenta infatti un modo per bilanciare le responsabilità connesse all'attività lavorativa con quelle derivanti dalla cura della famiglia o da altri impegni di natura privata, nella prospettiva di un più armonico equilibrio tra le diverse dimensioni dell'esistenza¹.

In tale prospettiva, il ricorso a tale forma contrattuale può assumere un valore positivo e socialmente funzionale nella misura in cui costituisce il frutto di una scelta libera e consapevole, volta a migliorare la qualità della vita e a favorire la partecipazione al mercato del lavoro di categorie potenzialmente svantaggiate, come le lavoratrici madri, i *caregivers* familiari o i lavoratori anziani. Quando il *part-time* è effettivamente scelto e non imposto può divenire uno strumento di inclusione occupazionale e di eguaglianza sostanziale, consentendo a molte persone di mantenere un legame attivo con il lavoro senza rinunciare alla dimensione familiare e sociale.

Questa funzione conciliativa è stata riconosciuta anche dalla Corte costituzionale, che già in epoca precedente al recepimento della normativa europea – nella sentenza n. 210 dell'11 maggio 1992² – aveva sottolineato come il lavoro a tempo parziale costituisca un valido mezzo per armonizzare l'attività professionale con gli impegni di assistenza familiare, soprattutto in un contesto sociale in cui tali responsabilità gravano in misura prevalente sulle donne. La Consulta ha così anticipato una visione del *part-time* come strumento di

¹ GORNICK, HERON, *The Regulation of Working Time as Work-Family Reconciliation Policy. Comparing Europe, Japan, and the United States*, in *Journal of Comparative Policy Analysis Research and Practice*, 2006, 8, 2, 149-166; LYONETTE, *Part-Time Work, Work Life Balance, and Gender Equality*, in *Journal of Social Welfare and Family Law*, 2015, 37, 3 321-333.

² C. cost. 11 maggio 1992, n. 210, su cui v. BROLLO, *Part-time: la Corte costituzionale detta le istruzioni per l'uso e le sanzioni per l'abuso*, in *GI*, 1993, 277.

promozione dell'eguaglianza sostanziale tra i generi e di valorizzazione della libertà di autodeterminazione nella gestione dei tempi di vita e di lavoro.

In altri termini, il *part-time* rappresenta la migliore tipologia contrattuale per favorire l'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati: facilita la conciliazione tra vita e lavoro, ma consente anche ai giovani la transizione dalla formazione al mondo del lavoro e agli anziani un'uscita graduale dal mondo del lavoro alla pensione³. E da tempo ad esso è assegnato un ruolo cruciale, anche a livello sovranazionale, a partire dalla convinzione che il suo incremento possa costituire un utile mezzo di opportunità per il lavoro femminile. A livello eurounitario, in particolare, il ricorso al contratto di lavoro *part-time* è stato valorizzato nell'ambito della Strategia Europa 2020. Nel documento di lavoro della Commissione europea del 2009 riguardo la «Consultazione sulla futura strategia UE 2020»⁴ viene messo in evidenza al punto 2 («Coinvolgere i cittadini in una sfida partecipativa») l'importanza della flessibilità lavorativa al fine di evitare forme di esclusione ed emarginazione e al fine di garantire la coesione sociale. E a tale proposito il *part-time* viene espressamente indicato quale strumento utile per rispondere alle richieste di flessibilità oraria sul posto di lavoro.

Inoltre, il legislatore europeo è intervenuto sul contratto a tempo parziale con alcune previsioni contenute nella dir. n. 2019/1158/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di cure⁵ prevedendo nel Considerando n. 34 che «i lavoratori che sono genitori e i prestatori di assistenza dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. A tal fine e prestando attenzione alle esigenze dei lavoratori, questi hanno pertanto il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili al fine di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche, laddove possibile, mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro, allo scopo fornire assistenza».

Ovviamente, come spesso avviene, ogni beneficio contiene in sé dei rischi potenziali non indifferenti: ed infatti il lavoro *part-time* frena la progressione di carriera⁶ e può dar vita a

³ BAVARO, *Il lavoro part time dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in D. GAROFALO, GHERA, (diretto da), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, 2015, 215 ss.; BELLOMO, *Il lavoro a tempo parziale, tra semplificazione ed unificazione*, in *Contratti e mansioni. Il riordino dopo il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, in *Il sole 24 ore, Speciali a Guida ai Principi Contabili Internazionali*, 2015, 3, 25; SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" tra "Jobs Act" (decreto legislativo n. 81/2015) e diritto giurisprudenziale*, in *DRI*, 2018, 1, 1.

⁴ Bruxelles, 24.11. 2009 COM (2009) 647 def., in https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/eu2020_it.pdf.

⁵ Su cui v. ALESSI, *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, in *QDLM*, 2023, 14, 95; DAGNINO, *Sull'attuazione della direttiva UE 2019/1158*, in *LG*, 2023, 2, 140; ALESSI, BONARDI, CALAFÀ, D'ONGHIA, *Per una trasposizione responsabile della Direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in *RGL*, 2022, I, 111; VITALETTI, *Equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Il decreto legislativo di attuazione della direttiva n. 2019/1158*, in *RGL*, 2022, I, 563; ZILLI, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *DRI*, 2023, 1, 25.

⁶ PASQUALETTO, *Il lavoro delle donne alla prova delle nuove flessibilità tipologiche: Jobs Act e dintorni*, in *DML*, 2018, 2, 543.

fenomeni di elusione da parte di datori di lavoro alla ricerca di una diminuzione del costo del lavoro. Come è stato osservato «il lavoro a tempo parziale veicola anche possibili rischi di discriminazione al femminile che rifluiscono nel dilemma se il *part-time* costituisca un “ponte” verso il lavoro sicuro o una “trappola” nel lavoro instabile»⁷.

Sotto questo secondo aspetto è di recente intervenuta la Corte di cassazione con la sentenza 24 giugno 2022, n. 24388⁸ con cui è stata confermata la condanna per sfruttamento di lavoratrici di un datore che aveva fittiziamente trasformato i rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza che vi fosse un effettivo minore impiego, in termini orari, dei lavoratori.

Nella fattispecie, le dipendenti, che già al momento dell'assunzione erano state avvisate che avrebbero dovuto lavorare per un numero di ore superiore a quello previsto dal contratto collettivo di riferimento, hanno unilateralmente subito una modifica del contratto di lavoro, trasformato da full-time a part-time. La nuova veste contrattuale era però solo fittizia e finalizzata a comprimere le retribuzioni, mentre le ore lavorate restavano invariate. Facendo falsamente figurare le lavoratrici a orario ridotto, spiega la Corte, il datore di lavoro si è procurato un ingiusto profitto dato dalle retribuzioni non erogate, approfittando dello stato di bisogno delle dipendenti costrette ad accettare le condizioni imposte per la necessità di mantenere un'occupazione.

Sicché, la sentenza, oltre a mettere in luce la complessità del fenomeno dello sfruttamento lavorativo e la sua capacità di realizzarsi in qualsiasi settore economico, ivi comprese le situazioni apparentemente regolari⁹, si rivela interessante nella parte relativa all'individuazione dell'altro elemento della fattispecie di reato *ex art. 603bis* c.p., costituito dallo stato di bisogno. Tale elemento viene descritto, in continuità con la precedente giurisprudenza, come una «situazione di grave difficoltà, anche temporanea, in grado di limitare la volontà della vittima, inducendola ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose»¹⁰.

Nella fattispecie concreta tale elemento viene dai giudici riscontrato nella necessità di mantenere un'occupazione, altrimenti difficilmente reperibile¹¹.

⁷ BROLLO, *Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time*, in SERAFINI, BROLLO, (diretto da), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Forum Editrice, 2013.

⁸ Cass. pen., sez. I., 24 giugno n. 24388, in *RIDL*, 2022, II, 704, con nota di COSTA, *Part-time fittizio e sfruttamento lavorativo*.

⁹ D'ONGHIA, LAFORGIA, *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giulavoristica*, in *LD*, 2021, 239; TORDINI CAGLI, *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in *LD*, 2017, 627.

¹⁰ Cass. pen., sez. IV, 16 marzo 2021, n. 24441 in *D&G*, 2021, 122, con nota di IVOLELLA.

¹¹ La pronuncia, pur tendendo a far coincidere lo stato di bisogno con la posizione di debolezza contrattuale del prestatore di lavoro, si pone comunque in linea con la riforma del 2016 che ha introdotto l'art. 603-bis nel *corpus* del codice penale e che aveva tra gli obiettivi anche quello di consentire l'intervento penale anche a fronte di ipotesi di “lavoro grigio” e non soltanto innanzi a forme gravissime di sfruttamento che, sia prima che dopo la novella legislativa, trovano autonoma rilevanza penale nell'ambito della fattispecie di «riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù» *ex art. 600* c.p., v. COSTA, *Part-time fittizio e sfruttamento lavorativo*, cit. 706.

Ebbene, la sentenza in questione è emblematica della situazione in cui possono trovarsi i lavoratori e (soprattutto) le lavoratrici di fronte al *part-time*: questo, infatti, spesso non rappresenta una scelta libera ma “involontaria”, imposta dalla scarsità di lavoro, dal genere, dalle caratteristiche territoriali o dal bisogno di un lavoro anche a tempo e retribuzione/contribuzione ridotti¹².

Il *part-time* involontario è, dunque, una forma di lavoro precaria che coinvolge un numero crescente di lavoratori e lavoratrici in molti paesi del mondo che vorrebbero lavorare a tempo pieno ma, per varie ragioni, sono costretti a accettare un impiego a tempo parziale. Si può dire che configuri una forma di “disoccupazione mascherata” che si verifica quando le persone impiegate in lavori *part-time* non utilizzano pienamente le loro capacità e il loro potenziale e sono essenzialmente sottoccupate.

Le cause del *part-time* involontario sono molteplici e variano da Paese a Paese. In alcuni casi, le politiche governative ne possono favorire l’espansione a discapito del lavoro a tempo pieno. In altri casi, può essere causato da fattori strutturali, come la scarsa domanda di lavoro nei settori tradizionali o la diffusione di forme di lavoro autonomo e precario.

Questa situazione può avere gravi ripercussioni sulla vita dei lavoratori e sulla loro sicurezza economica e ciò risulta con maggiore evidenza in riferimento al lavoro delle donne. Ed infatti, sebbene i ruoli di genere stiano cambiando, le donne continuano ad essere le principali responsabili della cura della famiglia e dei lavori domestici.

Uno dei principali fattori, che contribuisce alla parità di opportunità di accesso e permanenza delle donne sul mercato del lavoro, è la difficoltà di conciliare l’attività professionale con quella personale, per l’impari distribuzione dei carichi di famiglia (*gender time gap*), fattore derivante da condizioni sociali e culturali ancora radicate. E rispetto a tale contesto l’occupazione a tempo parziale, per le sue caratteristiche intrinseche, si presta teoricamente a promuovere un uso differente della flessibilità, quale strumento di *work-life balance*: le donne sono più propense a ridurre l’orario di lavoro per gestire al meglio responsabilità familiari e lavorative, anche a discapito di condizioni lavorative peggiori e con prospettive di carriera limitate.

Tuttavia è necessario che esso non assuma i connotati di una scelta involontaria ed irreversibile, poiché in quel caso si traduce piuttosto in strumento di precarietà e di incremento del divario di genere. La stessa dir. 2019/1158/UE al considerando n. 35, soffermandosi in modo specifico sul contratto *part-time*, avverte che nonostante tale contratto «si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio o l’assistenza a familiari che necessitano di cure o sostegno, lunghi periodi di riduzione dell’orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale e, quindi, la riduzione o annullamento dei diritti pensionistici».

¹² BROLLO, op. cit., 137.

2. Il fenomeno del *part-time* involontario: dinamiche, cause e implicazioni nel mercato del lavoro

Le ricerche e le indagini statistiche dedicate al lavoro a tempo parziale mostrano in modo pressoché unanime che sono soprattutto le donne a ricorrere a questa forma contrattuale. Tale tendenza, consolidata nel tempo, riflette una persistente asimmetria di genere nella partecipazione al mercato del lavoro e nella distribuzione delle responsabilità familiari.

Sulla scorta del rapporto CNEL-ISTAT *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità* del 6 marzo 2025¹³ le ragioni che inducono le donne a ricorrere al *part-time*, per più del 50% è dovuta dalla necessità di prendersi cura dei figli e solo per il 42,1%, invece, giustificata dalla difficoltà di ricercare forme di occupazioni full time (c.d. *part-time* involontario). Tra l'altro, il medesimo rapporto evidenzia che nelle imprese dell'industria e dei servizi la media ora complessiva dei rapporti di lavoro femminile è inferiore alla corrispondente media oraria maschile: in particolare, tra coloro che si trovano in condizioni di c.d. "vulnerabilità retributiva"¹⁴ il 60% è costituito da donne.

La medesima asimmetria trova conferma nel *Rendiconto di Genere 2024* dell'INPS¹⁵, secondo cui il *part-time* involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 15,6% degli occupati, rispetto al 5,1% della popolazione maschile.

In precedenza, già la Relazione annuale 2022 della Banca d'Italia¹⁶, aveva evidenziato che la percentuale di occupazione femminile *part-time* ha raggiunto il 31,7%, a fronte di un incremento ben più contenuto per gli uomini (dal 2,4% al 7,7%). Mentre, il Dossier del Servizio Studi Camera dei Deputati n. 4/2023, *L'Occupazione Femminile*¹⁷, evidenzia che l'impiego del *part-time* nell'occupazione femminile raggiunge una quota del 49% a fronte di una percentuale del 26,2% tra gli occupati di sesso maschile.

Si tratta di un valore sensibilmente superiore rispetto a quello registrato in altri Paesi europei con analoghi tassi di occupazione femminile. Ancora più significativo è il dato relativo alla natura involontaria del *part-time*: l'Italia detiene infatti il primato europeo per la quota di donne – oltre una su due, contro meno di una su cinque nella media dell'Unione europea – che dichiarano di lavorare con orario ridotto non per scelta, ma per l'assenza di opportunità di impiego a tempo pieno. Ed infatti secondo il *Rendiconto di genere 2024*,

¹³ CNEL-ISTAT *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità* del 6 marzo 2025, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>.

¹⁴ Vulnerabilità retributiva da intendersi, secondo il rapporto citato, tra chi si trova a percepire "retribuzioni inferiori a una soglia minima".

¹⁵ INPS, *Rendiconto di Genere 2024*, https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/allegatinews/Rendiconto_di_Genere_2024_CIV_INPS.pdf.

¹⁶ Banca d'Italia, *Relazione annuale 2022*, 31 maggio 2023, in https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/relazione-annuale/2022/rel_2022.pdf.

¹⁷ Servizio Studi Camera dei Deputati n. 4/2023 *L'Occupazione Femminile*, in <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>.

pubblicato dall'INPS nel febbraio 2025, il *part-time* involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 15,6% degli occupati, rispetto al 5,1% dei maschi¹⁸.

Analoghe considerazioni emergono dal rapporto congiunto del Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail e Anpal, *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata* (2020)¹⁹, che individua nel *part-time* involontario un ulteriore elemento di disuguaglianza di genere. Tale modalità lavorativa, lungi dal costituire una scelta di conciliazione tra vita professionale e vita privata, si configura sempre più spesso come una condizione imposta, che colpisce in modo sproporzionato le donne e si concentra in particolare nei settori a elevata presenza femminile, come quello dei servizi alla persona, dell'assistenza familiare e del commercio. Questa evidenza empirica suggerisce che, dietro l'apparente flessibilità del lavoro a tempo parziale, si celano dinamiche strutturali di segregazione occupazionale e salariale, che continuano a confinare le lavoratrici in posizioni marginali del mercato del lavoro. In tal senso, il *part-time* – nato come strumento di libertà e di conciliazione – tende a trasformarsi, nei fatti, in un meccanismo di adattamento forzato alle rigidità del sistema produttivo e ai limiti delle politiche di pari opportunità²⁰.

A tale proposito un recente Report del Forum Disuguaglianze e Diversità (*Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta*)²¹ analizza approfonditamente il fenomeno, attraverso dati Istat e testimonianze di lavoratrici. I dati confermano le circostanze descritte, mettendo in evidenza come il *part-time* involontario non soltanto sia in crescita nell'ultimo decennio ma abbia ormai assunto un preoccupante carattere strutturale.

Un quadro sconcertante di forte marginalità e precarietà emerge anche dalle storie lavorative delle donne intervistate; storie estremamente frammentate e composte per lo più da lavori precari e spesso mal retribuiti, nelle quali ad un certo punto l'offerta di un lavoro *part-time* è vista come la migliore soluzione occupazionale vuoi perché regolato da un contratto a tempo indeterminato, vuoi perché in periodi particolari della vita sembra offrire la possibilità di conciliare il lavoro con le scelte personali e, vuoi, infine, perché esso è percepito come momentaneo, con la conseguenza che si accetta con la previsione di una sua futura conversione in un rapporto di lavoro *full-time*. Invero, nella maggior parte dei casi la conversione in un rapporto a tempo pieno diventa quasi sempre una promessa mancata e il *part-time* una trappola dalla quale è difficile uscire²².

¹⁸ In <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html>.

¹⁹ In <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2020/03/mercato-lavoro-2019.pdf>.

²⁰ GABRIELE, *Contratto di lavoro e diritto al tempo per la cura*, E.S.I., 2024, secondo cui «il part-time sembra aver tradito l'originale obiettivo di favorire proprio l'occupazione femminile, e avendo modificato il suo codice genetico, realizza nei fatti una trappola involontaria proprio per le donne e per coloro che in generale sono costretti a conciliare compiti di cura e di assistenza con l'orario di lavoro».

²¹ In https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-part-time-involontario_FO-RUMDD_OK.pdf.

²² LUISI, LUPPI, PINTALDI, *Il part-time involontario sotto una duplice lente: lavoratori e imprese*, in www.eticaeconomia.it, 2024, 13.

Incrociando i dati con le testimonianze delle lavoratrici si rileva un paradosso: e cioè che il *part-time* da strumento pensato per essere di sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici sia stato oggetto di una distorsione che lo ha trasformato in un elemento funzionale alle imprese alla riduzione del costo del lavoro. Situazione già messa in evidenza da attenta dottrina che ha, infatti, affermato «quanto al *part-time*, continuare a considerarlo uno strumento utile per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e, soprattutto, un'equa distribuzione delle responsabilità di cura è tanto irrealistico quanto dannoso»²³. Tutto questo determina una spirale di povertà nonostante il lavoro, ed infatti «quando il *part-time* coincide con una condizione contrattuale di accesso al lavoro e non con una condizione scelta, reversibile ai sensi delle norme, significa che l'ingresso nel mercato del lavoro delle donne avviene sin da subito con una penalizzazione oraria, e quindi retributiva, maggiore degli uomini. Questo fattore, parzialmente collegato alla specificità produttiva dei settori economici a prevalenza femminile, rischia di diventare un ulteriore fattore strutturale della debolezza del lavoro delle donne e uno dei fattori che incide all'ampliamento del *gender pay gap* a livello nazionale»²⁴.

Spostando il *focus* sulle cause del *part-time* involontario, il punto di partenza è che questo va ad aggiungersi a situazioni lavorative già caratterizzate da vulnerabilità e scarsa qualità del lavoro. Inoltre va tenuto conto della ridotta considerazione del “principio volontaristico” nella legislazione attuale che, invece, era alla base della dir. n. 1997/81/CE. L'Accordo Quadro sul lavoro a tempo parziale, da cui è scaturita la direttiva sul *part-time*, infatti, alla clausola 1, lett. *b*), afferma la necessità che le discipline nazionali facilitino lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e contribuiscano all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni di entrambe le parti del rapporto²⁵. Sulla stessa linea, in garanzia della volontarietà, si pone il diritto alla reversibilità, delineato dall'art. 9, dir. 2019/1158/UE, secondo cui le persone che lavorano hanno diritto, al termine del periodo di flessibilità, «di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale».

Per queste ipotesi il legislatore UE prescrive che il lavoratore o la lavoratrice possano chiedere di tornare anticipatamente all'organizzazione originaria del lavoro anche prima della scadenza del periodo prestabilito e, in tal caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere «alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore».

Qui va messa, però, in evidenza un'occasione mancata per il legislatore italiano che nel trasporre nell'ordinamento interno la dir. 2019/1158/UE con il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 avrebbe potuto introdurre il diritto alla reversibilità per tutte le forme contrattuali flessibili,

²³ ALESSI, *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, cit., 95.

²⁴ Report del Forum Disuguaglianze e Diversità, *Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta*, cit. 13.

²⁵ DELFINO, *Il lavoro part time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico*, Jovene, 2008, 96 ss.

e intervenire con riferimento specifico al *part-time*, per correggerne le distorsioni conseguenti alla modifica sul *part-time* del 2015²⁶.

Oggi, invece, la richiesta di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (*ex art. 8, commi 4 e 5, d.lgs. n. 81/2015*) resta una mera priorità e non un diritto soggettivo, anche per i lavoratori i cui coniugi, figli o genitori siano affetti da patologia oncologica o da grave patologia cronico-degenerativa inaggravante, per i lavoratori che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, nonché per i lavoratori con figli conviventi di età non superiore ai tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, l. 5 febbraio 1992, n. 104²⁷. Inoltre il lavoratore che vorrà rientrare nell'orario di lavoro *full time* avrà solo un diritto di precedenza nelle (eventuali) assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 8, comma 6, d.lgs. n. 81/2015) e, infine, per coloro il cui contratto di lavoro sia stato a tempo parziale fin dall'inizio, la normativa esclude anche il diritto di precedenza.

3. Il superamento del *gender gap* nel *part-time* attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia

Lo sviluppo del principio di parità retributiva deve gran parte della propria evoluzione all'opera interpretativa della Corte di giustizia dell'Unione europea, la cui giurisprudenza ha progressivamente definito i contorni sostanziali del principio, solo in parte successivamente recepiti o codificati nei testi normativi. Tra i contributi più rilevanti della Corte vi è l'elaborazione della distinzione tra discriminazioni dirette e indirette, che ha consentito di estendere la tutela anche a quelle situazioni in cui il pregiudizio nei confronti delle lavoratrici non deriva da un trattamento esplicitamente differenziato, ma da criteri apparentemente neutri che producono effetti svantaggiosi in modo prevalente sul genere femminile. In questo quadro, un aspetto di particolare rilievo riguarda la progressiva eliminazione delle discriminazioni subite dalle lavoratrici a tempo parziale, poiché la persistente disparità di genere nelle retribuzioni è legata anche al fatto che una quota significativa delle donne occupate lavora con orari ridotti. Pur non configurandosi come uno strumento diretto per favorire l'accesso femminile al lavoro a tempo pieno, il principio di parità retributiva svolge una funzione compensativa importante: esso evita una duplice penalizzazione per le donne, da un lato limitate nella possibilità di lavorare *full-time*, dall'altro soggette a una svalutazione economica del lavoro *part-time* attraverso salari orari inferiori.

²⁶ GABRIELE, *Organizzazione flessibile dei tempi di lavoro e diritto alla cura familiare: una proposta di lettura unitaria dei recenti interventi legislativi*, in *ADL*, 2024, 6.

²⁷ BEHAM, DROBNIC, PRAG, BAIERL, ECKNER, *Part-Time Work and Gender Inequality in Europe. A Comparative Analysis of Satisfaction with Work-Life Balance*, in *European Societies*, 2019, 378.

La prima occasione in cui la Corte affrontò il tema della discriminazione indiretta connessa al diverso trattamento dei lavoratori *part-time* rispetto ai *full-time* fu nel caso *Jenkins*²⁸. In quella vicenda, un'impresa privata applicava una tariffa oraria più bassa ai dipendenti a tempo parziale, sostenendo che la differenziazione era giustificata da ragioni organizzative ed economiche, come la necessità di ridurre l'assenteismo, ottimizzare l'uso degli impianti e incentivare la produttività. Sebbene i motivi addotti non avessero un fondamento esplicitamente legato al sesso, era emerso che, di fatto, solo un uomo lavorava *part-time*, mentre la quasi totalità dei lavoratori con orario ridotto erano donne.

Il giudice nazionale chiese quindi se l'articolo 119 del Trattato CEE imponesse l'identità della retribuzione oraria indipendentemente dal numero di ore lavorate, e se tale disposizione avesse efficacia diretta. La Corte precisò che una differenza di trattamento retributivo non era di per sé vietata dall'articolo 119, purché fondata su ragioni oggettive e neutrali rispetto al sesso, ad esempio motivi economici verificabili o politiche di incentivo al lavoro a tempo pieno. Tuttavia, qualora tale disparità colpisse in misura sproporzionata le lavoratrici, essa avrebbe integrato una violazione del principio di parità retributiva, in quanto le donne, per ragioni sociali e familiari (come l'assunzione prevalente dei compiti di cura), si trovavano strutturalmente svantaggiate nel raggiungere il numero minimo di ore richiesto per accedere alla retribuzione piena.

Un'impostazione analoga fu seguita nella successiva sentenza *Bilka*²⁹, riguardante l'esclusione dei lavoratori *part-time* da un regime di pensione aziendale riservato a chi avesse prestato servizio *full time* per almeno quindici anni. Anche in questo caso la Corte ritenne che, se la percentuale di donne escluse risultava significativamente superiore a quella degli uomini, la misura si configurava come discriminatoria, salvo che il datore di lavoro potesse dimostrare l'esistenza di ragioni oggettive, non discriminatorie, e che gli strumenti adottati fossero idonei e proporzionati al perseguimento degli obiettivi economici dichiarati.

In tal modo, la giurisprudenza della Corte di giustizia ha svolto un ruolo determinante nel definire i criteri di legittimità delle differenze retributive e nel consolidare l'idea che il principio di parità non si esaurisca nell'eguaglianza formale, ma richieda un'analisi sostanziale degli effetti che le pratiche contrattuali e organizzative producono sui gruppi socialmente più esposti alla discriminazione, come le lavoratrici impiegate a tempo parziale.

Per quanto nella prima fase della sua elaborazione giurisprudenziale, la Corte di giustizia mostrasse ancora una certa prudenza nell'impiegare espressamente il termine *discriminazione indiretta*, già in quelle prime pronunce erano presenti, in forma embrionale, tutti gli elementi che avrebbero poi definito compiutamente tale categoria: l'esistenza di una differenza di trattamento basata su un criterio apparentemente neutro, non direttamente collegato al sesso, ma che produceva effetti sostanzialmente analoghi a una discrimina-

²⁸ C. giust., 31 marzo 1981, causa 96/80, *Jenkins*, su cui BARRETT, *Part-time Workers and Equal Pay: The Case of Jenkins v. Kingsgate*, in *Human Rights Rev.*, 1981, 174 ss.

²⁹ C. giust., 13 maggio 1986, causa 170/84, *Bilka-Kaufhaus*.

zione, e la possibilità di una giustificazione fondata su motivi oggettivi, anche di natura economica, purché effettivamente indipendenti dal genere.

La Corte cominciò così a respingere generalizzazioni non supportate da elementi concreti, come l'assunto secondo cui i lavoratori a tempo parziale sarebbero caratterizzati da un minor grado di integrazione nell'organizzazione o da una più debole dipendenza economica rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Tali affermazioni vennero considerate meri stereotipi, incapaci di giustificare un trattamento economico o previdenziale deteriore.

Queste prime decisioni rappresentarono un passaggio fondamentale verso una più matura definizione della discriminazione indiretta, che venne poi riconosciuta espressamente nella sentenza *Kowalska*³⁰. In quella occasione, la Corte fu chiamata a pronunciarsi sulla legittimità del mancato riconoscimento di un'indennità di fine servizio ai soli dipendenti pubblici a tempo pieno. Poiché i lavoratori a tempo parziale erano, in larga prevalenza, donne, il giudice nazionale domandò se tale esclusione configurasse una discriminazione indiretta vietata dall'articolo 119 del Trattato CEE.

La Corte affermò che il principio di parità retributiva ha carattere imperativo e che una differenza retributiva complessiva fra lavoratori *full-time* e *part-time* può costituire una discriminazione di fatto tra uomini e donne, dal momento che le donne appartengono in misura nettamente maggiore alla seconda categoria. Solo motivi oggettivi, da valutare caso per caso dal giudice nazionale, possono giustificare una simile differenziazione.

La composizione di genere delle due categorie di lavoratori divenne un elemento centrale anche nella giurisprudenza successiva. Nella sentenza *Nimz*³¹, ad esempio, la Corte considerò discriminatorio un sistema che consentiva il passaggio automatico a una fascia retributiva superiore soltanto dopo un certo numero di anni di servizio a tempo pieno. Poiché la quota di donne impiegate *part-time* era significativamente superiore a quella degli uomini, la Corte ritenne che il diverso computo dell'anzianità configurasse una discriminazione indiretta. Solo differenze legate alla natura qualitativa delle mansioni o all'esperienza acquisita avrebbero potuto costituire una giustificazione oggettiva; non invece motivazioni generiche o stereotipi sulla minore produttività del lavoro a tempo parziale. Infine, va ricordata la recente sentenza *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation*³², che ha condotto a un esito opposto rispetto al caso *Helmig*³³, sebbene le fattispecie

³⁰ C. giust., 27 giugno 1990, causa C-33/89, *Kowalska*, su cui MORE, *Severance pay for part-time workers*, in *ELR*, 1991, 59. Va precisato che, sebbene nella sentenza *Kowalska* la Corte utilizza espressamente, per la prima volta, la nozione di discriminazione indiretta fondata sul sesso, già nella precedente *Jenkins* sono presenti *in nuce* gli elementi strutturali di questo tipo di ragionamento, in quanto rilevano «una differenza fondata su un motivo oggettivo specifico, apparentemente diverso dal sesso, ma che produce effetti analoghi e una possibile giustificazione fondata su motivi oggettivi, eventualmente anche di carattere economico, che prescinda dal sesso»; MARINO, *Lavoro part time e discriminazione retributiva tra lavoratrici e lavoratori*, in *Rivista.eurojus.it*, 2025, 2, 127.

³¹ C. giust., 7 febbraio 1991, causa C-184/89, *Nimz*, su cui BURRAGATO, *La discriminazione indiretta secondo la Corte di giustizia: oneri probatori e sanzioni*, in *Riv. it. dir. pubbl. com.*, 1993, 468.

³² C. giust., 29 luglio 2024, cause riunite C-184/22 e C-185/22, *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation*

³³ C. giust., 15 dicembre 1994, cause riunite C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Helmig e altri*.

sottese ai rinvii pregiudiziali fossero molto simili tra loro. In entrambi i casi, infatti, si verteva sull'esistenza di una discriminazione indiretta fondata sul genere, derivante dal fatto che la maggiorazione retributiva per le ore di straordinario era riconosciuta ai lavoratori *part-time* solo per le ore lavorate oltre l'orario normale di lavoro fissato per i lavoratori a tempo pieno. Nella decisione più risalente il giudice dell'Ue non aveva rinvenuto una discriminazione indiretta, poiché il lavoro straordinario dei prestatori a tempo parziale era comunque retribuito secondo la tariffa oraria standard. Invece, nel più recente arresto, la Corte ha ritenuto che un siffatto regime nazionale recasse una discriminazione indiretta fondata sul sesso, ove dimostrato che tale normativa svantaggi in proporzione significativamente maggiore le persone di sesso femminile rispetto a persone di sesso maschile, senza che sia altresì necessario che il gruppo di lavoratori che non è svantaggiato da detta normativa, vale a dire i lavoratori a tempo pieno, sia costituito da un numero significativamente maggiore di uomini che di donne

In conclusione attraverso il progressivo riconoscimento della discriminazione indiretta e la valorizzazione della dimensione strutturale e sociale delle disuguaglianze di genere, la Corte ha posto le basi per una tutela più effettiva delle lavoratrici a tempo parziale, contribuendo a trasformare il principio di uguaglianza da mera proclamazione formale a criterio operativo capace di incidere concretamente sulle prassi contrattuali e sulle politiche d'impiego.

4. Verso un *part-time* equo e sostenibile: strategie normative e politiche per contrastare l'involontarietà del lavoro a tempo parziale

Dall'analisi dei principali studi e rapporti istituzionali emerge chiaramente come, in Italia, la diffusione del lavoro a tempo parziale sia spesso il risultato delle esigenze datoriali di contenimento dei costi e di maggiore flessibilità organizzativa, più che di una libera scelta delle lavoratrici. Tale tendenza è stata accentuata da una serie di interventi legislativi che, nel corso degli anni, hanno progressivamente favorito la deregolamentazione del mercato del lavoro. In particolare, le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 hanno contribuito a questo processo, rendendo più agevole il ricorso alle clausole elastiche e flessibili – come il lavoro supplementare o straordinario – che consentono al datore di lavoro di modulare l'orario a seconda delle esigenze produttive. Ne deriva, di fatto, una forma di “falso *part-time*” (*bogus part-time*), in cui la riduzione dell'orario si rivela più apparente che reale.

Per invertire questa tendenza e promuovere un modello di *part-time* autentico, volontario e dignitoso, occorrono interventi mirati sia sul piano normativo che su quello delle politiche attive del lavoro. Sul fronte legislativo, alcune misure correttive potrebbero includere: 1) l'automatica trasformazione del contratto a tempo pieno nel caso in cui il datore di lavoro superi un determinato limite di ore supplementari o straordinarie; 2) il riconoscimento di un diritto per i lavoratori e le lavoratrici *part-time* nelle nuove assunzioni a tempo pieno,

in modo da garantire reali prospettive di progressione occupazionale. Sotto tale aspetto emerge l'inadeguatezza della previsione di cui all'art. 8, comma 6, d.lgs. n. 81/2015. Tale disposizione, limitandosi a tutelare i rapporti oggetto di trasformazione oraria, esclude irragionevolmente l'ampio bacino dei rapporti a tempo parziale nativi, non derivanti cioè da precedenti variazioni contrattuali. Tali misure permetterebbero di attuare un *part-time* "giusto" e reversibile, capace di tutelare la libertà di scelta dei lavoratori e di valorizzarne la dignità professionale.

Un ruolo strategico spetta poi alla formazione professionale, che dovrebbe essere rafforzata attraverso programmi specifici volti a potenziare le competenze e l'occupabilità delle lavoratrici. Una maggiore qualificazione, infatti, non solo amplia le opportunità di accesso al lavoro stabile e di qualità, ma accresce anche la forza contrattuale delle donne, riequilibrando i rapporti di potere all'interno del mercato del lavoro.

Accanto a queste misure, il *Report* del *Forum Disuguaglianze e Diversità* propone l'introduzione di meccanismi di denuncia e disincentivi per i *part-time* involontari, prevedendo la possibilità per le lavoratrici di segnalare situazioni di abuso e, in caso di accertamento, la conversione automatica del contratto in *full-time*. Per rendere effettivo tale strumento, sarebbe necessario rafforzare il sistema di ispezione e vigilanza sui luoghi di lavoro, così da individuare tempestivamente i casi di irregolarità.

Infine, una politica di incentivi economici – sotto forma di sgravi fiscali o contributivi – potrebbe favorire le imprese che decidono di trasformare contratti *part-time* in rapporti a tempo pieno, promuovendo al contempo la stabilità occupazionale e la crescita della produttività.

In parziale coerenza con le proposte del *Report* lo scorso 15 luglio, il Partito Democratico ha presentato un disegno di legge intitolato "*Nuova disciplina del lavoro a tempo parziale*". Il testo, attualmente all'esame del Senato, recepisce in larga misura gli esiti dell'attività di analisi e di proposta contenuti nel Rapporto, di cui rappresenta una concreta traduzione in termini normativi.

Il disegno di legge si muove, infatti, in conformità alle linee guida del Rapporto, ponendo al centro la necessità di contrastare la crescente frammentazione dell'orario di lavoro e la disponibilità illimitata richiesta a lavoratrici e lavoratori, che compromette ogni possibilità di conciliare l'attività professionale con i tempi di vita e di cura. Il testo mira a ricomporre un equilibrio tra le ore effettivamente lavorate e la tipologia contrattuale applicata, introducendo meccanismi di maggiore coerenza e trasparenza. Tra le misure previste si segnalano: l'introduzione di limiti più stringenti al lavoro supplementare e straordinario e la possibilità di proporzionare i contributi previdenziali maturati annualmente alla durata contrattuale, in modo da assicurare una tutela pensionistica più equa e corrispondente all'effettivo impegno lavorativo.

Tuttavia, alcune delle ipotesi più innovative contenute nel Rapporto non trovano, invece, un immediato riscontro nel testo legislativo depositato. Tra queste, la proposta di definire una soglia minima di ore settimanali per poter qualificare un contratto come *part-time*; l'introduzione di limiti percentuali massimi di lavoro a tempo parziale per impresa, rapportati al numero complessivo dei dipendenti; o ancora la previsione di un contributo

aggiuntivo a carico delle aziende che superino il 30% di lavoratori *part-time* sul totale della forza lavoro. Allo stesso modo, non sono ancora previste misure incentivanti a favore delle imprese che scelgono di trasformare contratti *part-time* in *full-time*, riconoscendo il valore economico e sociale della stabilità occupazionale. Pur con questi limiti, il disegno di legge rappresenta un passo significativo verso una revisione complessiva della disciplina del lavoro a tempo parziale, orientata a restituire dignità, equilibrio e sostenibilità alle condizioni lavorative in un contesto produttivo sempre più frammentato e flessibile.

5. Conclusioni

Qualunque sia la strategia adottata, appare evidente che il *part-time* involontario può provocare un danno duplice: da un lato penalizza la lavoratrice, riducendone il reddito, la professionalità e la prospettiva pensionistica; dall'altro indebolisce l'intero sistema economico, comprimendo i consumi e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Combattere tale fenomeno richiede dunque un approccio integrato e multidimensionale, che combini riforme legislative, formazione qualificante, incentivi mirati e un rinnovato impegno politico per la promozione di un'occupazione realmente libera, equa e sostenibile.

In questa prospettiva, il contrasto al fenomeno del *part-time* involontario non può essere considerato un obiettivo isolato, ma deve inserirsi all'interno di una più ampia strategia di riduzione del *gender pay gap* e di promozione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Il ricorso non volontario al lavoro a tempo parziale, infatti, rappresenta uno dei principali indicatori di disparità strutturale: esso riflette la persistente difficoltà delle donne a conciliare tempi di vita e di lavoro, nonché la carenza di politiche di *welfare* e di servizi di cura che consentano una reale libertà di scelta occupazionale. Garantire tale libertà significa, in termini giuridici e sostanziali, dare piena attuazione al principio di uguaglianza di trattamento e di pari opportunità sancito tanto dal diritto nazionale quanto dall'ordinamento europeo.

In questa direzione, l'adozione di politiche mirate alla trasparenza e alla parità retributiva assume un ruolo centrale. La dir. 2023/970/UE³⁴ sulla trasparenza salariale costituisce, in tal senso, un passaggio fondamentale nel percorso di consolidamento di un quadro normativo volto a garantire la parità di retribuzione per lavori di pari valore. Essa impone agli Stati membri non solo di introdurre misure di monitoraggio e rendicontazione delle disparità di genere, ma anche di rendere effettivi gli strumenti di controllo e sanzione in caso di

³⁴ Su cui FERRANTE, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in *DRI*, 2024, 2, 313 ss.; IZZI, *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne: la Direttiva UE n. 2023/970 come punto di svolta?*, in *RGL*, 2024, I, 301 ss.; LAMBERTI, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, 2024, 3, 248 ss.

violazioni. La direttiva, inoltre, si innesta su un terreno già preparato dalla dir. 2019/1152/UE sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, recepita in Italia con la l. 22 aprile 2021, n. 53 e il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (cosiddetto “decreto trasparenza”), la quale aveva già introdotto un primo nucleo di garanzie in materia di informazione contrattuale. La novità sostanziale della dir. 2023/970/UE risiede tuttavia nel suo cambio di paradigma: mentre la normativa del 2019 si concentrava sul diritto individuale del lavoratore a essere informato, la nuova disciplina amplia la prospettiva e concepisce la trasparenza come un principio strutturale di *governance* aziendale e di giustizia organizzativa³⁵. Il diritto alla trasparenza retributiva diventa così non più solo un diritto soggettivo, ma un meccanismo collettivo volto a rendere visibili e quindi correggibili le disparità sistemiche. L’obbligo per i datori di lavoro di pubblicare criteri salariali chiari e di consentire la comparabilità delle retribuzioni tra categorie professionali diverse introduce una logica di responsabilità sociale e di *accountability*, in linea con le più recenti tendenze del diritto europeo del lavoro. Da ciò discende una concezione evolutiva della trasparenza, intesa non più come mero strumento conoscitivo, ma come leva di riequilibrio dei rapporti di potere all’interno del rapporto di lavoro. Rendere trasparenti le informazioni retributive significa, infatti, fornire ai lavoratori e alle lavoratrici gli strumenti necessari per esercitare consapevolmente i propri diritti e per contestare eventuali discriminazioni retributive o di carriera. In tale ottica, la trasparenza retributiva diviene un presupposto imprescindibile per un mercato del lavoro realmente giusto e inclusivo, nel quale la parità di genere non sia soltanto un enunciato programmatico, ma un obiettivo concretamente perseguibile e verificabile.

L’attuazione della dir. 2023/970/UE, inoltre, si inserisce pienamente nel quadro della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025³⁶, che promuove una concezione integrata dell’uguaglianza, fondata sulla combinazione di strumenti normativi, politiche attive del lavoro e interventi di natura culturale. Tale approccio multilivello riconosce che la parità effettiva non può essere raggiunta unicamente attraverso la legge, ma richiede un cambiamento strutturale nei modelli organizzativi e nei comportamenti sociali.

Solo attraverso l’attuazione coordinata di queste misure – legislative, istituzionali, formative e culturali – sarà possibile ricomporre la frattura che separa i principi di uguaglianza formale dalle condizioni reali di lavoro. Un simile percorso consentirà di restituire al *part-time* la sua natura originaria di strumento di flessibilità scelto liberamente, e non di condizione subita, e di rendere effettiva la parità retributiva tra uomini e donne.

³⁵ Su quest’ultimo aspetto, v. SPATTINI, *Trasparenza retributiva per una effettiva parità di retribuzione: la Direttiva (UE) 2023/970*, in *Bollettino ADAPT*, 18 marzo 2024, 11.

³⁶ Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni. Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Bruxelles, 5.3.2020 COM(2020) 152 final, reperibile in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>.

